# 企业人才培养的基本方略

来源：网络 作者：尘埃落定 更新时间：2024-08-12

*第一篇：企业人才培养的基本方略企业人才培养的基本方略作者：张保存（先后毕业于山东科技大学、哈尔滨工业大学，邮箱gangqiang88@163.com）人才是企业获得可持续发展的原动力，是企业打造基业长青的基本保障,更是企业核心竞争力的重要...*

**第一篇：企业人才培养的基本方略**

企业人才培养的基本方略

作者：张保存（先后毕业于山东科技大学、哈尔滨工业

大学，邮箱gangqiang88@163.com）

人才是企业获得可持续发展的原动力，是企业打造基业长青的基本保障,更是企业核心竞争力的重要组成部分。而人才的形成主要是靠培养，所谓人才培养就是指企业组织领导要根据每个人的个性特点、基本素质，积极创造条件，采取有效措施、引导、教育和锻炼，以使其尽快成长、发展和成熟，进而满足企业实际的工作需求。

在企业中，人才培养往往存在以下问题：人才培养滞后于企业业务发展；人才培养的针对性不强；人才培养的形式单一，培养内容脱离培养对象；缺乏人才培养的评价体系；人才培养的施教者理念落后，难以培养优秀的人才；不清楚如何进行人才培养；未进行人才梯队建设；未建立人才培养机制；用人政策与用人标准不明确、不清晰或标准不统一等等。如此状况将严重制约企业人才的形成和成长，将直接影响企业的整体发展水平和经济效益。

那么，为培养出符合企业实际工作需要的人才，进行企业人才培养的基本方略是什么呢？

一、建立正确的企业人才培养理念。企业应当充分认识到：人才是企业的人力资本，是企业成功必备资源的第一资源，只有建立正确的人才培养理念，才能为企业实施人才培养奠定思想基础。

二、打造优秀企业文化，提供良好人才培养平台，塑造浓厚的人才培养氛围。因为企业文化在很大程度上代表企业的精神内涵、文化底蕴、管理特色等，结-全球品牌网-合提供平台并用氛围去不断影响，这都将对人才培养具有深远影响意义。

三、明确企业人才培养的标准和目标，制定计划，确保企业人才培养的标准化、针对性、及时性和有效性。因为明确企业人才培养的标准，使得有据可依，能够使得工作事半功倍；根据企业需要人才的类型，建立人才培养目标（制定的培养目标符合SMART原则），能够使得工作具有针对性；同时根据目标制定计划，确保工作的及时性和有效性。

四、企业人才培养的主要方法。

1、运用适度授权进行培养（授权管理的五个基本层次：指挥式、批准式、把关式、追踪式、委托式）；

2、通过任务锻炼进行培养；

3、通过过程指导进行培养；

4、通过岗位轮换进行培养（需把握的原则：合理流向、分步实施、分层实施、合理时间、自愿原则）；

5、通过实施理论和现场培训进行培养；

6、通过到院所或企业进行进修学习培养；

7、通过职业发展规划实施进行培养；

8、通过学习型组织的建设进行培养（比如：系统的培训、学习心得与经验交流会、工作专题研讨会、案例库学习的平台的建设等）。

五、企业在人才培养过程中，需要不断激发员工的动力，应当积极实施激励措施。因为除了外部培训和锻炼等给予员工实施的培养之外，更重要的是进行开发员工潜能，这就需要积极应用激励措施，比如：把人才培养作为企业管理人员的一项绩效考核KPI，纳入绩效管理的范畴进行考核评价；把人才培养的实施效果，作为企业选拔和培养管理梯队的一项管理参考标准；对人才培养中表现优秀的管理者，企业根据情况对其进行极大的精神和物质奖励等。

六、健全企业人才培养的制度和管理机制，形成企业人才培养体系。通过人才培养的开展和深入，企业需要建立健全人才培养的制度和管理机制，形成企业的人才培养综合体系，比如说：形成测评和评估体系（基本素质测评、专项测评、管理人员评估、人才培养目标差距分析等）、人才梯队建设体系（人才盘点、关键人才资源池建设、职业发展路径等）、规划制定体系（领导力发展规划、核心人力资源培养发展规划、基于组织战略的人才培养发展规划等）、价值体系（通过方案价值来实现思想、方法和工具的转移；通过思想价值来提供基于中长期人才快速培养的管理思想；通过方法价值来提供基于企业发展战略的人才培养方法和科学的人才测评技术；通过工具价值来提供可操作性、针对性和前瞻性的人才培养发展管理工具；通过基本素质测评价值引导企业关注人力资本核心竞争力；通过建立任职资格管理体系价值加快人才培养速度；通过研讨价值明确企业用人标准和人才发展目标；通过人才标准价值建立指明员工成长方向；通过引导员工价值对照企业用人标准进行自我提升等等）、人才培养的方法改进体系等。

通过明确企业人才培养的基本方略，根据企业自身人才培养的现状及特点，进行合理性的实施人才培养，这将为企业的长远发展打下坚实基础和产生强大动力。

**第二篇：浅谈企业人才培养**

浅谈企业人才培养

“你可以拒绝学习，但你的竞争对手不会”--杰克·韦尔奇的确，当企业发展到一定阶段之后，要想在竞争激烈的市场中求得持续发展，企业必须有正确的战略、良好的组织管理能力、富有职业道德的人才团队，而人才无疑是整个公司发展的基础。

择良才培养，通过优秀团队的分工协作、富有成效的市场战略执行，企业才能良性发展。作为国内领先的网络设备供应商，深信服的人力资源培养主要针对研发人员、客服人员、市场人员三类。2024年，公司正式与国际知名人力资源公司合益合作，制定了科学的人才素质模型。通过明确公司战略对人才能力的要求标准，深信服在人才招聘中选取能推动公司战略发展的人才进行培养。深信服对入职员工一般实施三阶段的培训计划：

职业规划

对于新入职的员工，公司将根据岗位特征而进行不同的技能与文化培训。人力资源部门出台规范的制度流程、组织专业的讲师队伍、开发具有针对性的课程，对新员工进行基础知识、产品知识、职业化塑造、企业文化等全方面的培训。

具备基础的岗位技能与职业方向后，公司将根据个人在工作中表现的志向与能力趋势，初步规划出个人的职业发展规划。对于研发人员，深信服提供了技术专家、技术高管双通道发展道路。技术专家主攻技术开发与创新，解决技术难题；技术高管善于把握项目方向与产品规划，带领团队完成开发任务；同理，针对客服人员、市场人员，深信服也提供了业务方向、管理方向两类人才培养方向。

即将业务工作分解成核心素质、专业岗位素质、领导力素质三点，对合适的人施以不同的培养方式。如通过导师制，让同类型的人才对口培养，快速提高。对于主攻技术路线的人才，公司通过系统的技术培训、实际的项目经验积累、技术牛人之间的学习等，不断强化技术型人才的岗位能力与成就自豪感；对于走技术管理类路线的人才，在积累了相当的技术能力之后，公司将会培训其带领研发团队，领导项目运作，与客户、市场同事沟通等，积累其对项目、产品的把控能力，不断提升其领导力。

以上职业发展规划并非一成不变的，通过选才、培养、任命、使用、教育提高的闭环过程，公司与个人不断调整职业发展方向，让公司与个人选择最优的发展道路。

情商培养

调查显示：高绩效需要的素质中67% 是情商，33%是智能和技术技能。深信服不仅重视岗位技能的培养，对于员工的综合素质更是看重。对于情商的培养，深信服尤其注意“以客户为中心”的宗旨。我们的研发技术再先进，如果开发的功能是客户不需要的，一切都没有意义；我们的客服工程师技术再过硬，如果不尊重客户，也不能给客户带来好的体验……

将为客户服务的宗旨植根于各项制度流程中、日常工作规范中，只有这样，我们产品、服务才能获得客户的认可。为此，深信服每项产品开发，研发人员必须拜访客户、研发部门内部必须进行沟通与评审；客服人员每项服务实施，事前必须制定规范的实施计划，考虑各种可能发生的状况，只有这样，我们解决方案、实施服务才能取得效果……通过规范的流程将形成良好的工作习惯，良好的习惯有助于积累优秀的职业素质，进而推动公司战略的高效执行。

丰富的培训方式

德鲁克说过：管理是一种实践，其本质不在于知，而在于行；其检验不在于逻辑，而在于成果；其唯一权威就是成就。无论是培养管理型人才、还是培养业务精英型人才，通过实际工作与项目运作积累员工的优秀经验、团队合作与规范习惯，将成功的素质固化并推广开来，只有这样，我们才能形成精英的团队，进而打造成功的公司。

对于员工培养，深信服首现通过一对一的导师辅导制。在员工初步确定自身的职业规划后，通过选取优秀的导师，将成功的经验、优秀的习惯、过硬的技术快速而有针对性地传递给新同事，这也有助于培养员工良好的沟通能力与团队协作意识。

而公司每月均会组织1~2次针对部门全员的培训，培训内容涵盖最新的产品知识、技术经验、管理技能等。具体而言，研发部门会组织产品开发研讨会，大家会了解目前客户的需求、高效的需求分析方式、成功的模型概念、高效规范的编码等；客服部门会汇总遇到的产品问题、新的服务要求、高效的服务方式、优秀的实施方案等……

深信服培养人才并不拘泥于培训方式，在实际工作中，人才培养远不止如此。如研发部门建立了公用技术文档、公用代码资源库，员工可以在积累的经验资源上迅速提升；客服部门建立了CRM客户服务信息资源库，便于员工迅速了解客户网络实施与设备问题，客服部门会定期开会分享成功的项目实施、疑难问题解决经验；市场部门会分享典型的客户需求，将成功的销售经验、项目运作传播开来……

通过定期的部门培训，建立共享的资源库，分享经典的管理与项目运作视频，通过视频会议系统、语音会议系统等多种方式，公司可以将优秀的岗位技能、工作习惯、成功经验在团队中复制，进而打造团队工作的规模效应。

如此，公司才能不断培养与提高人才的素质，在不断优化的工作流程与制度管理下，富于职业化素养的团队才能做出高绩效，进而推动公司战略的前行

**第三篇：企业人才培养材料**

企业中，最好的、最优秀的人才是免费的，因为他们创造的价值远远大于他们所分配的价值；相反，不合格、不优秀人才的代价是非常昂贵的，因为他们工作不力给公司带来的损失往往是不可估量的。

——首席顾问曾庆学

企业的竞争，是产品的竞争、科技的竞争，而最终表现为人才的竞争。这已经成为企业界不争的事实。一个企业的成败兴衰主要决定于这个企业拥有的人才的数量和质量，不难看出，企业之间的竞争越来越表现为员工素质的竞争。只有具备高素质的人，才能有高素质的企业。谁掌握了人才，谁就掌握了市场竞争的主动权。

目前在员工的素质看来大致可以分为以下几个方面：

第一种是大约20％的人创造了企业中40％的效益，这些人的文化素质高，对企业忠心耿耿，任劳任怨，起早摸黑，克服重重困难，一心扑在企业把企业当成自己的事业，创造性地忘我劳动，实干精神强，但总体与上层决策人有关。第二种是大约20％的人创造了企业中30％的效益，这些人有某些方面的特殊才能，这些人工作负责能做好本职工作，他们可能没有人尽其才，或者是没有认同企业的目标或管理体制等，因此他们的才能没有完全发挥出来。

第三种是大约20％的人创造了企业中20％的效益，他们是有培养和发展潜力的人,只是由于家庭的、社会的、企业的等其他原因，能力没有爆发出来。

第四种是大约30％的人可能只创造了百分之几的效益，他们无所事事，基本没有多大贡献。

第五种是不合格的员工在企业中约占10％，他们谈不上对企业作贡献，某些时候甚至还给企业增加了负担，损公私肥，个人利益为重，得过且过，做一天和尚撞一天钟，对企业而言，可有可无。这种人虽然在企业中所占的比例很小，但对企业的负面影响却不可小视。

目前的员工素质水平，客观上跟不上企业业务不断发展的需要，企业要持续发展，必须有赖于通过提升员工素质予以解决。否则，必然会严重影响、制约企业整体水平和效益的提高。我认为，要提高企业员工的整体素质，应从以下几个方面入手：

一是要首先提高决策层的素质。提高员工素质的提高固然重要，但是，更深层和更重要的我觉得在于决策者和经营管理者自身素质的提高。一个企业就象一个人一样，同样有性格，一个企业决策者的思维和行为特征将直接决定和影响下属和企业在公众中的行为印象。“一只虎带领一群羊”和“一只羊带领一群虎”的结果是不一样的，提高员工素质的前提必须是我们的决策者以及经营管理者首先全面提高自身的素质。

**第四篇：全面落实依法治国基本方略深入贯彻实施**

全面落实依法治国基本方略深入贯彻实施【五六】

一个国家，不能没有法律，没有法律，那国家社会将变成一盘散沙！从古代开始，我们国家就有了法律，可以说，法律伴随了几千年中华民族的发展。法律与道德、风俗、纪律、宗教信仰等一起，规范着人们的思想和行为。正是由于这些规范的存在，人类社会才变得有序；正是由于法律的存在，人们的权益才得到了保障，文明得以延续。

新中国成立以来特别是改革开放30多年来，在中国共产党的正确领导下，经过各方面坚持不懈的共同努力，我国立法工作取得了举世瞩目的巨大成就。一个立足中国国情和实际、适应改革开放和社会主义现代化建设需要、集中体现党和人民意志的，以宪法为统帅，以宪法相关法、民法商法等多个法律部门的法律为主干，由法律、行政法规。地方性法规等多个层次的法律法规构成的中国特色社会主义法律体系已经形成，国家经济建设、政治建设、文化建设、社会建设以及生态文明建设的各个方面实现有法可依。这是我国社会主义民主法制建设史上的重要里程碑，具有重大的实现意义和深远的历史意义。

中国特色社会主义法律体系的形成，整个社会和广大人民群众法治意识的不断增强。各级领导干部要带头学法守法用法，进一步提高依法执政、依法行政、依法决策的意识和能力。广大公务员要切实加强与履行职责相关的专门法律知识学习，不断提高运用法律手段解决问题的能力。广大群众特别是青少年要增强法治意识，养成遵纪守法的行为习惯，自觉学法、守法、用法。只有通过全社会的共同努力，才能为推进依法治国进程，为实现经济社会又好又快发展营造良好的法治环境。

**第五篇：浅谈企业青年人才培养**

浅谈企业青年人才培养

本文主要通过对目前企业青年人才机制上存在的问题和当代青年人才特点的分析提出完善企业青年人才培养与激励的相应对策。

关键词青年人才企业培养激励

21世纪企业能力的根源在于其所拥有的知识知识就是企业竞争优势的来源和独特的竞争工具。而青年人思想活跃、精力充沛、求知欲强、富有创新精神是社会生活中最积极、最有生气、最有希望的群体是现代化建设的一支重要力量。

企业现有的人才存量决定了企业发现市场和配置资源的能力。人才机制是企业在知识经济社会中应对复杂环境多变性的关键性资源是构建企业核心竞争力以获取竞争优势的基石。而企业的人才机制和市场机制却远远赶不上经济全球化的步伐结果造成了大量优秀人才的流失。因此尽快建立起完善的用人机制加强青年人才的培养具有非常紧迫和重要的意义。企业青年人才机制存在的问题 目前我国企业在人才机制中所面临的最主要问题主要表现为企业缺乏有效的人才激励机制和评价机制而造成的青年员工心理失衡、行为消极。不少企业在激励理念上存在着误区在激励机制方面存在一些问题。

主要表现在1.1 在实施激励机制时对青年员工的个人利益不够尊重因而不能有效地调动青年员工的劳动积极性。

1.2 正激励与负激励不足。正激励不足主要表现在与其它所有制形式的青年大学生收入相比偏低从而导致了一些企业青年大学生工作效率降低积极性不高。负激励不足则体现在企业在收入分配中对于青年员工个人的工作绩效缺乏有效的约束机制。

1.3 激励思维和激励方式上的平均主义激励手段单一忽视了物质激励与精神激励的有机结合。激励手段应该是多层次多方面的不只是职务的提升、待遇的提高在日常工作中领导的充分授权增加其独立工作的机会甚至工作环境的改善都被视为激励手段之一。

1.4 缺乏与青年人才的交流沟通。主要表现在以下两点一方面组织培养与青年感受不对称。各单位基本上都有一系列青年人才培养措施但这种组织对青年的培养

与关注并没有被大多数的青年所体会到或较好的感受。另一方面组织意图与青年理解不对称。有些青年将组织上对其压担子的做法视为简单使用将组织上有意识地安排其到其他岗位锻炼视为受他人排挤。忽视企业文化建设等因素对青年员工的激励作用也是当前激励机制中存在的一些亟待解决的问题。新时期青年人才的特点

建立社会主义市场经济制度后青年的价值观和发展需求发生了深刻的变化。尤其是在七、八十年代以后出生的独生子女在性格、行为和生活方式上有着完全不同的特征。

2.1 信息网络的发展普及对青年生活方式产生极大的影响。一方面网络的发展为青年人获得知识和全人类的文明成果提供了快捷的途径。另一方面信息网络的特有功能使这些青年逐渐减少了与现实社会的实际接触和人面对面的接触。

2.2 经济政策的开放、文化的国际化使得越来越多的青年崇尚自由追求个性。

2.3 简单的物质生活已经无法满足青年的不断提升需要他们更在乎赋予内涵的精神世界。他们渴望优美、文明的生存环境与工作场所渴望通过各种渠道学习补充经济、法律、管理、技术等方面的新知识渴望发展新型的人际关系渴望高品位的业余文化生活来放松身心渴望理解和沟通渴望平等的交流渴望扩大交往渴望获得学习、情感、交往等各种烦恼和困惑的指导。

根据北京市人事局毕业生就业网对2024年应届大学毕业生的网上随机调查数据显示在7419名被调查者中37.6的应届毕业生更愿意到政府机关工作32.1的毕业生选择去私企和外企工作只有22.9的大学生愿意到国企工作其余7.4的表示将自己创业。

因此从上述的数据中不难看出随着国家公务员考核机制的规范化青年人才更愿意去政府机关一些希望挑战和注重个人未来发展前途、良好的工作环境的则选择外企或者自己创业。从这些资料中所反映的情况国有企业必须开始重新审视自己的人才机制如何留住、培养青年人才将成为企业人力资源管理的首要问题。完善企业青年人才培养机制

青年人才的成长离不开组织的培养与个人的努力在人才竞争日趋激烈的今天建立青年人才培养良好运作机制对组织与个人的发展都将起到不可估量的作用。

3.1 建立良好的沟通机制确立共同愿景让管理层与青年实现充分沟通。结合实际建立交流沟通制度赋予沟通机制刚性内容。即要做到34三定34定人管理层或人力资源部专职干部与青年员工交流定时每个季度或半年交流一次定内容即针对青年一段时间的思想、工作表现及本单位、部门发展及青年个人发展规划进行交流沟通交换思想获取信息。各有关职能部门联手为沟通机制的运转创造条件。人力资源部门是培养人才、选拔人才、管理人才的重要部门团组织是联系广大青年的重要桥梁和纽带二者结合起来将各自层面上的相关信息进行交流沟通为基层单位提出指导性意见督促沟通交流制度取得实效。积极拓展沟通的有效手段畅通交流渠道创新交流方法。

3.2 建立科学的评估机制量化人才标准为青年人才发展做好参谋。成立由相关职能部门、人力资源部门、团委等相关部门为主要成员的青年职业生涯领导小组根据本单位的青年需求和成才愿望有重点、分层次地为他们提供锻炼、提高、展示自我的环境和舞台做到上下联动。青年人才的培养要坚持动态管理的原则突出改善知识专业结构、年龄结构和分布结构等要结合单位的实际重点加强对具有本单位主体专业工作经历和背景的青年人才的培养建立后备青年人才信息库不断完善管理办法保持一支数量充足、结构合理的青年人才队伍。

3.3 建立有效的激励机制优化资源配置为青年提供充分发挥才能的空间。通过多种手段并举使荣誉、待遇、职务晋升、培训机会等向有潜力、德才兼备的青年配置实现激励青年的作用。注重有效的精神激励手段。建立良好的工作氛围肯定青年取得的成绩使其努力成长成才。

适应新形势发展需要注重开展形式多样的培训。要坚持内培与外培相结合以内培为主坚持短期与长期学习相结合以短期为主坚持业余与脱产学习相结合以业余为主坚持技能、能力训练与理论学习相结合以技能、能力训练为主坚持现场培训与课堂教育相结合以现场培训为主。开展多层次多方位的培训切实加强青年人才的培养进一步提高综合能力。着眼于企业改革发展的需要做好推荐优秀青年人才的工作大胆使用青年人才通过实践培养出更多、更优秀的青年人才。结合新形势发展的需要不断改革人才管理体制完善选拔任用与考核激励机制努力营造公开、平等、竞争、择优的用人环境为青年人才施展才华、发挥作用搭建舞台。加大对青年干部的选拔力度让更多的青年人才得到锻炼。

3.4坚持培养青年人才与服务青年人才的有机结合营造有利于青年人才成长的良好环境吸引留住青年人才。

要积极创造服务青年人才的有效载体使服务青年人才有形化、企业化、社会化逐步构建与建立现代企业制度相适应的服务青年人才的体系。围绕青年人才学习、工作、生活等环节认真了解和掌握青年人才的生活状况和现实需要倾听青年人才的呼声了解青年人才的情绪把解决思想问题和解决实际问题结合起来做好服务青年人才工作。

营造有利于青年人才成长的良好环境。人才成长是内因和外因共同作用的结果。内因就是自身的素质与努力外因就是环境。要了解企业、社会对青年人才的需求和青年人才现状完善青年人才培养机制。要大力宣传青年成才典型带动更多的有真才实学的青年人才不断涌现。随着企业改革的深入、企业传统用人思想的转变和体制上的不断创新和完善青年人才将在企业中拥有更大的个人发展空间也将为企业带来更多的生机与活力。

参考文献 1《论创新人才的培养与激励机制》《金融科学》2024年第2期

本文档由站牛网zhann.net收集整理，更多优质范文文档请移步zhann.net站内查找